

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUMBER REJEKI

Faisal Dwi Wahyu Ismoyo¹

¹Institut Agama Islam Negeri Kediri

E-mail: faisaldwi1986@gmail.com

*Penulis koresponden, e-mail: faisaldwi1986@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja adalah tempat yang memiliki pengaruh besar bagi karyawan yang sedang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja memberikan rasa nyaman untuk bekerja bagi karyawan dalam menjalim hubungan yang harmonis dengan orang yang sedang bekerja dilingkungan pekerjaan yang sama, selain itu juga disertai adanya sarana prasarana yang memadai akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja yang dianggap berpengaruh besar pada kinerja karyawan di Perusahaan Sumber Rejeki. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode observasi digunakan untuk pengumpulan data dengan cara melihat langsung situasi dan kondisi di area perusahaan Sumber Rejeki. Metode wawancara digunakan untuk pengambilan data serta informasi melalui percakapan langsung kepada responden dengan menggunkann daftar pertanyaan yang sudah dsusun sebelumnya. Populasi dan sampel disini ada karyawan yang bekerja di Perusahaan Sumber Rejeki, dengan mewawancarai 10 pertanyaan yang diberikan kepada 10 karyawan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan di sekitar perusahaan terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki dengan metode kuantitatif yaitu korelasi. Hasil dari penelitian adalah lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan langsung dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 90% terhadap kinerja pegawai dan 10% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya. Hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam melaksanakan pekerjaan agar berjln efektif dan efisien.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai, manajemen SDM

Abstract

The work environment is a place that has a big influence on employees who are carrying out work activities. The work environment provides a sense of comfort to work for employees in maintaining harmonious relationships with people who are working in the same work environment, besides that it is also accompanied by adequate infrastructure which will be able to influence employee performance properly, so as to improve employee performance. In this study the aims were to identify, describe and analyze how the influence of the work environment is considered to have a major influence on employee performance at Sumber Rejeki Company. This research method uses the method of observation, interviews, and documentation. The observation method is used to collect data by directly observing the situation and conditions in the Sumber Rejeki company area. The interview method was used to collect data and information through direct conversations with respondents using a list of questions that had been prepared previously. The population and sample here are employees who work at Sumber Rejeki Company, by interviewing 10 questions given to 10 employees with the aim of knowing how much influence the environment around the company has on employee performance at Sumber Rejeki with a quantitative method, namely correlation. The results of the study are that the work environment has a very positive effect and is directly felt by employees. It can be shown that the work environment has an effect of 90% on employee performance and 10% is influenced by other factors. The results of the research can provide information to the leadership to pay attention to the work environment because the work environment is very influential in carrying out work so that it runs effectively and efficiently.

Keywords: work environment, employee performance, HR management

1. PENDAHULUAN

Pada masa ini perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik. Perusahaan memiliki manajemen yang baik dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Efektifitas perusahaan dapat tercapai apabila dalam mengelola sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik dan benar karena peran manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Perusahaan juga menekankan pada lingkungan kerja karena menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Seperti pemikiran karyawan mengenai lingkungan kerja yang didapatkan sehingga karyawan dapat menilai atas lingkungan kerja yang dialaminya. Lingkungan kerja adalah aspek terpenting karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dihadapi.

Pada suatu lembaga usaha, kinerja seorang karyawan merupakan aset mutlak yang amat dibutuhkan di dalam membantu serta membantu raih tujuan yang di idamkan oleh suatu instansi. Maka dari itu setiap lembaga senantiasa mengawasi kinerja karyawannya sehingga tetap meningkatkan kinerja mereka bersama dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efisien dan efektif amat dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan karna bersama dengan begitu akan memajukan suatu lembaga pendidikan. Kinerja merupakan uraian tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program aktivitas atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeherino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang di dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan kombinasi dari tiga aspek mutlak yaitu kekuatan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat semangat seorang pekerja (Arianty, 2014). Organisasi perlu menambahkan perhatian tertentu pada prestasi yang diperoleh oleh karyawan bersama dengan cara menambahkan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan semangat untuk bekerja penuh semangat, miliki tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, sehingga suatu organisasi akan ringan di dalam mencukupi tujuan yang direncanakan menurut (Lina, 2014). Salah satu persoalan yang seringkali menjadi kendala yaitu fasilitas kerja tidak

cukup memadai sehingga mencegah karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Selain fasilitas, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan untuk raih tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu bisa membuat karyawan jadi bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang bisa di memengaruhi oleh sebagian faktor, pada lain adalah fasilitas kerja dan disiplin kerja. Fasilitas disimpulkan sebagai keliru satu aspek penunjang kerja seorang karyawan di dalam melakukan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik bersama dengan alat yang sesuai membantu kinerja karyawan lebih kondusif bersama dengan begitu membuat pekerjaan lebih efisien dan efisien (Hasibuan, 2014). Selain fasilitas kerja, terdapat aspek lain yang memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola bersama dengan baik bisa membuahkan kepatuhan karyawan pada berbagai ketentuan organisasi yang mempunyai tujuan membuahkan kinerja

Lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001;21) lingkungan kerja fisik adalah keadaan fisik yang teradapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan kpekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun dngan bawahan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004;64) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karywan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya juga didukung oleh faktor lingkungan yang sesuai dengan kenyamanan karyawan.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja: Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta



Gambar 1 UD Sumber Rejeki

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2012) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan

kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

Dalam sistem operasi perusahaan tingkat SDM pada umumnya adalah salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Maka perusahaan perlu mengolah SDM semaksimal mungkin karena semua tergantung pada bagaimana mengolah Sdm maupun tenaga kerjanya agar bekerja semaksimal mungkin. Perusahaan hanya menginginkan karyawan yang bekerja keras menggunakan kemampuannya dan keterampilannya. Maka karyawan akan mencari solusi bagaimana menempatkan dirinya senyaman mungkin dengan cara beradaptasi dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan menurun dan jga menurunkan produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja mengarah dari beberapa aspek yaitu manajemen, struktur dari organisasi, dan deskripsi pekerjaan, kebebasan kerja, lingkungan fisik yang nyaman, dengan adanya tempat ibadah, ruangan yang nyaman untuk bekerja, jendela yang baik dalam pertukaran udara, keamanan, jam kerja yang sesuai, dan tugas yang penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk upaya menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan daya saing suatu perusahaan di pasaran. Perusahaan juga harus bisa mengelola semua potensi yang ada baik intern maupun ekstrn karena akan berpengaruh pemikiran logis kepada perubahan sumber daya manusia dalam mengelola perusahaan. Oleh karena itu sangat perlu suatu konsep serta strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan dan dapat mencapai tujuan dengan baik agar dapat menjaga kelangsungan kehidupan perusahaan dimasa yang akan datang.

2. METODE

Metode penelitian merupakan cara untuk mengetahui suatu yang memiliki tat cara yang sistematis. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat digunakan sebagai gambaran kerja yang telah dilaksanakan dalam perusahaan. Pemahaman kinerja diarahkan pada hasil

kerja nyata dan jelas dari perusahaan tersebut. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan termasuk lingkungan kerja yang nyaman, keilmuan, penggunaan alat, perilaku, kebaikan, serta disiplin, tanggung jawab, motivasi, kemampuan, keterampilan, serta teknik – teknik lainnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut bagaimana kondisi lingkungan kerja di perusahaan Sumber Rejeki. Dengan mengetahui masalah kondisi lingkungan akan dapat mengetahui apa saja yang akan diperbaiki dalam suatu perusahaan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menentukan suatu yang baru tentang masalah yang sedang terjadi di perusahaan. Menurut Sugiono (2007;2), metode penelitian merupakan karya ilmiah untuk menghasilkan data yang akan digunakan untuk kegunaan dan tujuan tertentu, serta dikembangkan memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah.

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di perusahaan Sumber Rejeki tepatnya di dusun Bunut desa Bringin kecamatan Badas Kediri

2. Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, perusahaan memberikan waktu pada tanggal 4-6 oktober 2019, tujuannya untuk memperoleh data dan keterangan karyawan serta seluruh yang mengelola manajemen di perusahaan Sumber Rejeki

3. Variable Penelitian

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja pada Sumber Rejeki. Variabel terkait dalam penelitian ini yaitu karyawan dan seluruh yang mengatur manajemen pada Sumber Rejeki

4. Sifat Penelitian

Peneleitian bersifat deskriptif kuantitatif dengan melakukan pembahasan atas suatu permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan pada lingkungan kerja serta data data bersifat kuantitatif

Metode penentuan populasi dan sampel

Menurut Sugiono (2007;55) populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan dan dipahami penulis lalu untuk ditarik kesimpulannya. Dengan judul diatas maka pupulasi penelitian ini adalah karyawan dan seluruh manajeemen perusahaan Sumber Rejeki. Sampel menurut Sugiono (2007;55) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang menjad smber data yang sebenarnya dalam penelitian.

Metode pengumpulan data

1. Sumber data

Dalam penelitian ini untuk menunjang suatu analisis data perlu didukung oleh data primer dan sekunder. Menurut Sugiono (2008;107) Data primer addalah data secara langsung , data sekunder adalah data dengan mengolah, menccari, dan mempelajari bahan dari beberapa sumber.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan disini adalah observasi, studi dokumentasi, dan wawancara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dari 10 responden lingkungan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan kemudian jawaban tersebut akan dievaluasi dengan menggunakan metodebanyaknya jumlah dari prsentase jawaban dari semua yang sudah dijelaskan, sebagai berikut :

Tabel 1 Tabel wawancara dan evaluasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS
1	Suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh finansial yang ada dalam perusahaan	8	2	0
2	Perlakuan baik dari atasan bisa membuat semangat dalam melakukan pekerjaan	9	1	0
3	Kelengkapan peralatan akan memudahkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan	7	3	0
4	Kerjasama tim dan saling bantu akan mempercepat pekerjaan	6	4	0
5	Kelengkapan bahan bangunan membuat semakin lancar dalam pembuatan suatu barang	8	2	0
6	Ketersediaan peralatan yang canggih bisa mempengaruhi efektifitas pekerjaan	8	2	0
7	Cuaca yang mendukung akan mempercepat dalam proses pengeringan	5	5	0
8	Gangguan perubahan cuaca akan menjadi problem dalam proses pembuatan barang	0	5	5
9	Kelengkapan anggota akan mempengaruhi proses pembuatan barang	2	4	4
10	Banyaknya pesanan akan menambah semangat bekerja para tukang	4	5	1
	JUMLAH	57	33	10
	PRESENTASE	57%	33%	10%

Dari data yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, rapi dan nyaman akan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hasil jawaban dari seluruh karyawan berjumlah 10 pertanyaan dan diberikan kepada 10 karyawan yang hasilnya memilih sangat setuju berprosentase sebanyak 57% lalu memilih setuju berprosentase sebanyak 33% kemudian selebihnya yang memilih tidak setuju hanya berprosentase 10%. Sehingga dapat dilihat responden yang menyatakan lingkungan kerja di Sumber Rejeki sudah baik dan nyaman, maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman dengan keadaan kondisi dilingkungan perusahaan Sumber Rejeki yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

Setiap organisasi baik itu organisasi swasta maupun lingkup pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dapat meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam kenyataannya untuk mencapai tujuan yang telah diindikasikan tersebut organisasi telah sering menghadapi beberapa kendala yang salah satunya yaitu ketidakpuasan kerja dari para pegawai yang ada di suatu lembaga / tempat kerja. Dalam studi awal, penulis menemukan permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Suatu lembaga / tempat usaha tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau pegawai didalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau biasa disebut dengan kinerja pegawai sangat berhubungan erat dengan tercapainya tujuan suatu lembaga. Kinerja setiap pegawai pada suatu lembaga / bidang usaha ini akan menentukan apakah lembaga tersebut akan berkembang atau tidak.

Seorang pemimpin dapat diartikan sebagai konsep manajemen utama di dalam kehidupan organisasi dan juga mempunyai kedudukan yang sangat strategis serta merupakan gejala sosial yang bisa dikatakan selalu diperlukan dan penting dalam kehidupan berkelompok. Maka, dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai sifat dan perilaku yang baik dalam memimpin sebuah lembaga. Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja, seorang akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau aktivitas, akan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang tengah dijalani. Sementara tempat kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja psikologis, efek ini bisa positif atau negatif. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi suatu pegawai maupun organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan kemangkiran maupun keluarnya karyawan, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai tinggi kualitas kinerjanya akan tinggi juga sehingga organisasi dalam lembaga dapat beroperasi dengan baik dan pada akhirnya tujuan lembaga akan tercapai dengan baik dan memuaskan

Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam instansi tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu. Namun dalam pelaksanaannya saat ini kinerja pegawai sering kali dipertanyakan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kerja sama serta kehadiran. Adapun yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja yaitu masih adanya sebagian pegawai yang kurang begitu memahami tugas pokoknya sehingga membuat hasil pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Sedangkan untuk pemanfaatan waktu sendiri masih adanya pegawai yang melakukan kerja tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan, serta adanya image bahwa faktor waktu biasanya tidak diperhitungkan sebagai unsur yang amat penting dan menentukan dalam pekerjaan pemerintah.

Lingkungan kerja adalah aspek yang terpenting dalam karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikann motivasi kerja karyawan untuk bekerja, akan dapat membawa pengaruh besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja disini adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Saydam (2000;26) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja adalah sumber utama serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Lingkungan kerja dinilai baik apabila dapat menciptakan rasa nyaman, baik aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005;235) lingkungan kerja di desain agar tercipta hubungan kerja yang baik dan mengikat karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan arywan akan membuat karyawan nyaman dan

betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai hasil yang optimal dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009;21) lingkungan kerja adalah segala pekerjaan yang dihadapi dimana lingkungan sekitar seseorang bekerja dengan metode dan oengaturan kerja yang baik bagi perorangan maupun kelompok (team).

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang mencakup semua keadaan yang ada disekitar tempat bekerja, serta lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009;22) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah keadaan kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, yaitu tentang sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak danlain-lain, akan tetapi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik yaitu kebersihan, sirkulasi, penerangan, udara, penerangan dan keamanan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik : Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Warna, Kebersihan, Keamanan

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayati (2009;31) lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang sedang terjadi dan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000;139) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang menciptakan kerja sama antar atasan dengan bawahn serta sesama jabatan di perusahaan. Kondisi non fisik mencakup rasa kekeluargaan, komunikasi yang baik. Menurut Ahyari (2001;126) adapun faktor lain di lingkungan kerja non fisik yaitu tidak diperbolehkan memiliki sifat acuh atau mengabaikan dalam hubungan karyawan dalam perusahaan.

Dari beberapa penejelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kereja non fisik adalah situasi dan kondisi dari lingkungan kerja fisik yang ada kaitannya dengan hubungan kinerja karywan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dan adapula beberapa unsur yang menjelaskan lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan atasan dnegan bawahan

Hubungan ini terjadi pada atasan yabg memberikan tugas atau pekerjaan kepada bawahan menurut Hariandja (2002;298) penyampaian informasi dari atasan ke bawahan dapat meliputi banyak hal seperti tugas – tugas yang harus dislesaikan bawahan. Hubungan antaran atasan dan bawahan ini harus diajaga dengan baik dan saling menghargai agar dapat menciptakan rasa nyaman dalam lingkungan pekerjaan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan hasil produktifitas kinerja karywan perusahaan.

2. Hubungan antara karyawan

Hubungan ini adalah hal yang tidak boleh dipisahkan karena akan menimblkan tingkat kepuasan kinerja karywan. Dalam kondisi lingkungan pekerjaan, inyeraksi karyawan adalah unsur paling penting agar dapat berjalannya pekerjaan yang efektif dan efisien. Menurut Hariandja (2002;299) hubungan kerja anatar karywan merupakan hubungan kesamping dengan tingkat yang sama akan tetapi memiliki ugas yang berbeda daalam masing masing bidang.

Jadi dapat disimpulkan didalam menciptakan suasana kerja yangbaik dengan menjaga interaksi dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan agar daapat terciptanya rasa harmonis dan kekeluargaan sehingga mempengaruhi kinerja karywan yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Menurut mangkunegara (2004;67) kinrja adalah hasil dari kerja dengan memperhatikan kualitas dan kuantitaas yang sudah dicapai oleh karywan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Simanjuntak (2005;122) kinerja merupakan tingkat yang sudah dicapai dalam bekerja yang diselesaikan sesuai tugas yang

sudah diberikannya. Menurut Simamora (2006;338) penilaian kerja adalah proses menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun kelompok. Dengan adanya penilaian perusahaan dapat memiliki data dan informasi mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam perusahaan dapat dilihat dengan metode tertentu Prawirosentono (2002;193) menyatakan kinerja dapat diukur dengan metode statistik yang dilihat dari segi mutu suatu produksi yang berkaitan dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan tersebut. Menurut Dharma (2003;355) kriteria penilaian dapat dilakukan dengan cara mengukur kualitas, mengukur kuantitas dan mengukur ketepatan waktu.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014). Mathis dan Jackson (2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Selain itu Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A (2018) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2013). Karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut. Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kualitas dan kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi (Wiarah, E.M, 2014)).

Dengan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur dari beberapa aspek dengan melihat kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dimiliki oleh masing – masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ribbins (2002;36) karyawan mempunyai perhatian yang besar dalam lingkungan kerja mereka. Baik dari segi keamanan, kenyamanan, dan kesenangan dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tentang motivasi dan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Maka manajemen perusahaan harus dapat memperhatikan secara penuh terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan tidak turun dan akan tambah terus meningkat setiap tahunnya

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) dapat diukur melalui hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian perusahaan terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika dalam suatu organisasi dapat terbentuk hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian organisasi terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, maka akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan

oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho, R.N., dan Siregar, H (2019), Lestary, L dan Harmon (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja optimal. Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, suatu instansi juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Pada dasarnya kompetensi pegawai mengacu pada kompetensi teknis dan kompetensi non teknis (Walsh et al dalam Hutapea dan Thoha, 2012). Dimana kompetensi teknis terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kemampuan menganalisis. Sedangkan untuk kompetensi non teknis terdiri dari pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas serta tingkat kemampuan membangun hubungan. Semua itu haruslah dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Organisasi harus mampu menerka bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh organisasi. Bila organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Chandrasekar dalam Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri

mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi. Kemudian menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan pengamatan dari penelitian terhadap seluruh pegawai di Perusahaan Sumber Rejeki dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat terjadi dari berbagai masalah yaitu masa kerja dan berbagai pendapat karyawan yang berbeda – beda terhadap 10 pertanyaan yang telah diberikan beserta pengelolaan beberapa data yang telah dijelaskan secara statistik maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kondisi lingkungan kerja pada Perusahaan Sumber Rejeki sudah baik karena dapat dibuktikan dengan hasil analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif menurut pemikiran karyawan terdapat beberapa karyawan yang memilih setuju dan hasil perhitungan presentase yang termasuk kategori sudah cukup bagus 57% dari jumlah keseluruhan yang telah di harapkan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Sumber Rejeki berdasarkan perhitungan yang sudah di laksanakan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 33% dan koefisien determinasi 57% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat bagus dan baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat dan

positif(signifikan) antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada Perusahaan Sumber Rejeki.

3. Sikap dan perilaku pegawai yang saling menghargai dan interaksi yang baik antara sesama karyawan atau bisa juga dengan yang berpengaruh pada hasil kerja pegawai yang akan lebih ditingkatkan agar dapat memotivasi kinerja pegawai lainnya menjadi lebih baik dan hasil pekerjaan menjadi maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, L. (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2013). *Management personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). *Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon*. International Journal of Supply Chain Management.
- Huda, N. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang)*. Jurnal Repository Universitas Widyagama Malang.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2012). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). *Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon*. International Journal of Supply Chain Management.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2012). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Indeks. Kreitner, R., & Sugioono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, H. 2008. *Tata Ltak Pabriik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Sutyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89– 103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Mamesah, A. M. C., & Lotje Kawet, V. P. K. L. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Mangkunagara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosda karya.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*